

Tilburg University

Vertrouwen werkgever in zijn pensioenuitvoerder

van Dalen, Harry; Henkens, Kene

Published in:
Pensioen bestuur en management

Publication date:
2019

Document Version
Publisher's PDF, also known as Version of record

[Link to publication in Tilburg University Research Portal](#)

Citation for published version (APA):
van Dalen, H., & Henkens, K. (2019). Vertrouwen werkgever in zijn pensioenuitvoerder. *Pensioen bestuur en management*, 16(1), 6-8.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Vertrouwen werkgever in



Harry van Dalen

Het vertrouwen van werkgevers in het stelsel en hun pensioenuitvoerder wordt zelden onderzocht. Uit deze bijdrage blijkt dat werkgevers veel vertrouwen hebben in hun pensioenuitvoerder. Negen op de tien werkgevers heeft enig tot veel vertrouwen in hun pensioenuitvoerder. In dat licht is het niet vreemd dat de meeste werkgevers niet talen om over te stappen naar een andere pensioenuitvoerder.

In het pensioendebat over keuzevrijheid in het aanvullend pensioen wordt veel aandacht besteed aan de individuele deelnemer. Maar niet aan de werkgever bij wie de plicht ligt om een pensioen aan te bieden als de werkgever bij een fonds aangesloten is. En toch is er veel voor te zeggen om ook de rol van de werkgever eens onder de loep te nemen. Volgens sommigen is de kracht van concurrentie vanuit werkgeverszijde een onderbenutte kracht. Het Verbond van Verzekeraars bijvoorbeeld, wil wel meer keuzevrijheid voor zowel werkgevers als werknemers, waarbij de werkgever in overleg met werknemers de inhoud van het aanvullend pensioen bepaalt. In het licht van de discussie over een toekomstig pensioenstelsel is het daarom van belang om niet alleen naar de keuzevrijheid van werknemers te kijken maar ook naar die van werkgevers. Hebben zij vertrouwen in hun pensioenuitvoerder en zouden zij op een andere uitvoerder willen overstappen als die mogelijkheid werkelijkheid wordt? Vooralsnog is de laatste vraag een hypothetische omdat op dit moment de meeste werkgevers niet over de mogelijkheid beschikken om een pensioenregeling of een pensioenuitvoerder te kiezen.

Keuzevrijheid

In een overzicht over keuzevrijheid onder werkgevers schetsen Kok en Baarsma (2015) de mogelijkheden en onmogelijkheden tot introductie van keuzevrijheid. De meeste werkgevers zijn verplicht om zich aan te sluiten bij een

bedrijfstakpensioenfonds en hebben derhalve totaal geen keuzevrijheid. Een tweede groep mag zich niet aansluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds en deze groep van werkgevers zou in principe kunnen kiezen uit pensioenuitvoerders waaronder:

1. Ondernemingspensioenfonds
2. Verzekeraar
3. Premiepensioeninstelling (PPI)

Een derde groep is niet verplicht zich aan te sluiten bij een bedrijfstakpensioenfonds, maar mag dat onder voorwaarden wel. Deze groep kan uit alle vormen van pensioenuitvoerders kiezen. De inperking van keuzevrijheid kent een goede bestaansreden. Het bewaren van de solidariteit tussen deelnemers binnen het pensioencontract. Wanneer bijvoorbeeld averechtse selectie een serieus gevaar is valt het te verdedigen om keuzevrijheid aan banden te leggen en concurrentie niet toe te laten. Zo kan een organisatie die deelneemt aan een uitkeringsregeling met een doorsneepremie onder condities van vrije keuze bijvoorbeeld in de verleiding komen om uitvoerders te kiezen met relatief veel jonge deelnemers, meer mannen en meer laagopgeleiden. Concurrentie tussen werkgevers die vrij zijn om hun pensioenuitvoerder te kiezen zou wel een optie zijn als men een beschikbare premieregeling aanbiedt. Het probleem van de averechtse selectie is bij zo'n regeling niet meer belangrijk. Wat wel, volgens Kok en Baarsma, de concurrentie tussen pensioenuitvoerders zou kunnen belemmeren

**Solidariteit
tussen
deelnemers
bewaren**

zijn pensioenuitvoerder

HARRY VAN DALEN EN KÈNE HENKENS, NIDI

is de mate van regulering tussen verzekeraars en pensioenfondsen en het gebrek aan transparantie in kostenstructuur pensioenregeling en overstapkosten.

Pensioenverplichtingen

Op basis van een recente enquête van het NIDI, uitgevoerd begin 2017 onder 1311 werkgevers kunnen we op indirecte wijze enig licht werpen op de bovenstaande kwesties (zie voor meer informatie Van Dalen en Henkens 2018a). Het begrip 'werkgever' is uiteraard een brede term en in het kader van dit onderzoek wordt onder 'werkgevers' begrepen de respondenten met de volgende functies: eigenaar/grotaandeelhouder, directeur, bedrijfsleider, afdelingsmanager dan wel hoofd personeelszaken/HRM. Wat blijkt uit dit onderzoek? Om met het laatste onderwerp te beginnen. De verplichtingen waar vaak over wordt geklaagd door pensioenconsultants wordt door werkgevers helemaal niet zo gezien. Over de (kleine) verplichtstelling die werknemers dwingt om te sparen voor hun pensioen bestaat een redelijke consensus. 81% vindt deze verplichtstelling een goede zaak. Een stelling over de wenselijkheid van de verplichte aansluiting bij het bedrijfstakpensioenfonds (bpf) waar de meeste werkgevers mee te maken hebben wordt door drie op de vijf werkgevers (bij een bpf) als een goede zaak gezien, een op de vijf is het daar niet mee eens en nog eens een vijfde staat hier neutraal tegenover. Kortom, over de uitgangspunten van het Nederlandse pensioenstelsel bestaat een redelijke consensus.

Vertrouwen

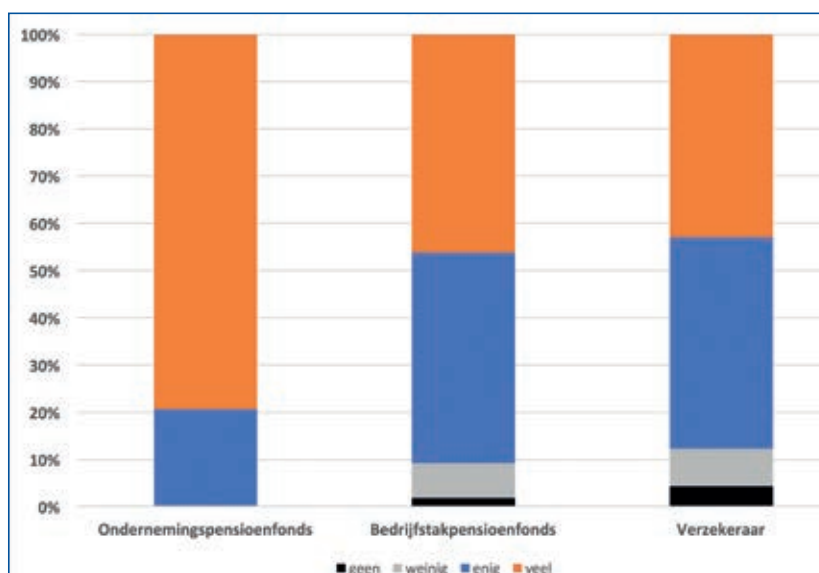
Maar zelfs als een werkgever principiële bezwaren heeft over de grote verplichting, dan kan de praktijk nog anders uitwerken omdat de pensioenuitvoerder waartoe een werkgever veroordeeld is naar volle tevredenheid zijn werk doet. En op het punt van vertrouwen kunnen pensioenuitvoerders zich tamelijk gelukkig prijzen, omdat werkgevers in het NIDI-onderzoek veel vertrouwen hebben in hun pensioenuitvoerder. Gemiddeld 90% van de werkgevers heeft enig tot veel vertrouwen. Uit ander onderzoek weten we dat werknemers relatief veel



Kène Henkens

vertrouwen hebben in hun pensioenfondsen, maar bij lange na niet op dit niveau (Van Dalen en Henkens, 2018b). Het ondernemingspensioenfonds geniet enorm veel vertrouwen onder de werkgevers getuige de welhaast Noord-Koreaanse uitslag: 100% heeft enig tot veel

Figuur 1: Vertrouwen van werkgevers in hun pensioenuitvoerders (naar type), 2017.



Het type ondernemingspensioenfonds omvat in deze opsomming ook beroepspensioenfondsen omdat in de steekproef deze groep te klein is om afzonderlijk te melden. De aantallen respondenten (werkgevers) voor gepresenteerde pensioen-categorieën zijn: 32 ondernemingspensioenfondsen, 791 bedrijfstakpensioenfondsen en 251 verzekeraars.



Werkgevers klagen niet over de ver- plichtingen

Figuur 2:
Waarschijnlijkheid dat
men overstapt naar een
andere pensioenuitvoerder,
naar type huidige
pensioenuitvoerder.

vertrouwen. En zelfs 80% heeft veel vertrouwen in hun fonds. Maar ook de bedrijfstakpensioenfondsen en verzekeraars kunnen op veel vertrouwen rekenen: 90%, respectievelijk 88% heeft enig tot veel vertrouwen.

Behoefte aan keuzevrijheid?

Wanneer het vertrouwen hoog is, is het redelijk om te verwachten dat werkgevers niet talen naar een andere pensioenuitvoerder. Dat geldt inderdaad voor veel werkgevers. Indien de keuzemogelijkheid zou bestaan om van uitvoerder te wisselen dan acht 54% van de werkgevers dit (zeer) onwaarschijnlijk, 30% stelt zich neutraal op en 16% acht het (zeer) waarschijnlijk. Dit algemene resultaat verschilt naar het type pensioenuitvoerder (zie figuur 2) waarbij de minste behoefte bestaat onder werkgevers bij een bedrijfstakpensioenfonds (14% waarschijnlijk) en de meeste behoefte bij werkgevers die een verzekeraar als uitvoerder hebben (21%). Het feit dat verzekeraars veel premieregelingen verzorgen zal hier een belangrijk deel van het verhaal zijn aangezien een premieregeling minder belemmeringen oproept dan een uitkeringsregeling.

Nadere analyse van de keuze om over te stappen wijst uit dat de behoefte voor een overstap groter is onder werkgevers in de private sector

en in kleine organisaties (20% acht het (zeer) waarschijnlijk versus 12% onder grote bedrijven) en zij die werkzaam zijn in de private sector (16-20% versus 10% in de publieke sector).

Conclusie

Het vertrouwen dat werkgevers hebben in pensioenuitvoerder en de behoefte aan keuzevrijheid is tot op heden niet of nauwelijks onderzocht. Voor een deel ligt deze lacune in het onderzoek voor de hand omdat er voor de meeste werkgevers niet veel te kiezen valt en de mogelijkheid dat er volledige keuzevrijheid zou kunnen ontstaan was ook niet erg reëel. Nu er op vele terreinen pensioenhervormingen worden overwogen ligt het onderzoeken van dit aspect meer in de rede. De belangrijkste bevinding van deze exercitie is wellicht het hoge niveau van vertrouwen dat werkgevers hebben in hun pensioenuitvoerder. De geringe behoefte om van pensioenuitvoerder te wisselen – indien dit mogelijk wordt – ligt dan ook in de lijn der verwachting. Het zijn bevindingen die het waard zijn om bij stil te staan omdat in het pensioen-debat luidruchtige ‘pensioenexperts’ veel verwachten van het opheffen van de zogenaamde grote verplichtstelling – de verplichte deelname in een bedrijfstakpensioenfonds. Dit staat in sterk contrast met onzichtbaarheid van de werkgevers en deelnemers in het debat die tevreden zijn. ←

